



Mayo de 2015

Departamento de Derecho Laboral

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 30 DE ABRIL DE 2015 SOBRE LA POSIBLE NULIDAD DE LOS UMBRALES QUE ACTUALMENTE SE ESTABLECE EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA PARA LOS DESPIDOS COLECTIVOS

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”) de 30 de abril de 2015, asunto C-80/2014, afecta al derecho español, al resolver una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal de Reino Unido acerca del concepto de “centro de trabajo” en el marco del despido colectivo que regula la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 (“**Directiva**”).

Según el derecho español, la unidad de referencia para realizar un despido colectivo en nuestro país es la “empresa” en sentido amplio; sin embargo, la mencionada Directiva se refiere al “centro de trabajo”, siempre y cuando el centro de trabajo albergue al menos a 20 trabajadores, límite mínimo que por el momento en la norma que aplica en nuestro país no existe.

El TJUE entiende infringida la Directiva por aquellas normas nacionales que amplíen la unidad de referencia del “centro de trabajo” a “la empresa”, al estar contraviniendo el artículo 5 de la Directiva, ya que se estaría limitando la protección a los trabajadores afectados, al obstaculizar el procedimiento de información y consulta que se establece para despidos colectivos. Cuando el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (“**ET**”) refiere como ámbito de referencia la “empresa” introduce un criterio menos favorable para el trabajador despedido.

Será, pues, **recomendable en tanto no se implemente en el texto español que, por el momento, las Compañías verifiquen el doble filtro de la normativa española y comunitaria**. Efectivamente, nos podríamos encontrar con casos en los que la aplicación de la regularización española estaría obstaculizando el procedimiento de información y consulta previsto en los despidos colectivos. Así, por ejemplo una empresa con 300 empleados en la que despidiéndose a toda la plantilla de un centro de trabajo de 25 empleados en un periodo de 90 días, no se llegaría al porcentaje del 10% que exige el ET para seguir un procedimiento de despido colectivo, pero obviamente sí se llegaría según la Directiva. En consecuencia, según la normativa española (filtro de la norma española) no se habrían superado los umbrales para tener que acudir a un despido colectivo y, sin embargo, conforme a la Directiva (filtro comunitario) sí sería perceptivo hacer un Expediente de Regulación de Empleo (o ERE).